

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki komitmen besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai upaya pembangunan, baik di tingkat daerah maupun nasional. Pembangunan yang dilakukan tidak hanya ditujukan untuk mempercepat kemajuan sosial, tetapi juga untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata. Dalam hal ini, pembangunan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi merupakan dua hal yang saling berkaitan erat. Pertumbuhan ekonomi berfungsi sebagai motor penggerak bagi pelaksanaan pembangunan, sedangkan pembangunan ekonomi menjadi fondasi untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkelanjutan. Menurut Todaro (2001), pembangunan ekonomi adalah proses multidimensional yang mencakup perubahan struktur perekonomian, pengentasan kemiskinan, pengurangan ketimpangan pendapatan, penurunan tingkat pengangguran, serta transformasi sosial menuju pemerataan kesejahteraan. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak hanya diukur dari peningkatan pendapatan nasional, tetapi juga dari terwujudnya perubahan sosial-ekonomi yang lebih adil dan merata.

Dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat krusial. Salah satu kunci dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan memegang peran utama dalam membentuk tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan kompetitif. Teori Modal Manusia yang dikemukakan oleh Becker (1993) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan kapabilitas individu di pasar tenaga kerja. Walaupun memerlukan biaya dan waktu, pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya akan meningkatkan produktivitas, memperluas peluang kerja, dan berdampak positif pada tingkat pendapatan. Semakin banyak individu yang mengenyam pendidikan tinggi, semakin besar kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, baik melalui peningkatan keterampilan kerja, kemampuan berpikir kritis, maupun inovasi.

Namun demikian, peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu berjalan seiring dengan kesesuaian kualifikasi pekerjaan yang dijalani. Tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja seharusnya menjadi sinyal bagi pemberi kerja untuk menilai kecocokan kompetensi calon pekerja dengan kebutuhan perusahaan. Akan tetapi, dalam praktiknya sering terjadi ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan tuntutan pekerjaan (*educational mismatch*). Allen dan De Weert (2007) menyebut kondisi ini sebagai hambatan dalam penyesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang berpotensi memunculkan kesenjangan keterampilan (*skill gap*). *Mismatch* dapat muncul akibat kualitas pendidikan atau pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan. *Educational mismatch* terbagi menjadi dua bentuk, yakni *overeducation* ketika tingkat pendidikan pekerja lebih tinggi daripada yang dibutuhkan dan *undereducation* ketika tingkat pendidikan pekerja lebih rendah dari persyaratan pekerjaan. Kedua kondisi tersebut mencerminkan pemanfaatan sumber daya manusia yang kurang optimal, sehingga menimbulkan inefisiensi baik pada tingkat individu maupun perekonomian (Adams et al., 1999).

Fenomena ketidaksesuaian pendidikan ini menimbulkan implikasi serius, baik bagi individu dalam bentuk ketidakpuasan kerja dan inefisiensi pendapatan, maupun bagi perekonomian secara makro melalui penurunan produktivitas dan pemborosan investasi pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika *mismatch* pendidikan menjadi penting untuk merumuskan kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan yang lebih sinkron dengan kebutuhan pasar. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2022, tercatat bahwa 33,50% pekerja lulusan pendidikan tinggi di Indonesia mengalami *horizontal mismatch*, yakni bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan jurusan studi yang mereka ambil saat menempuh pendidikan tinggi. Sementara itu, sebanyak 66,50% lulusan pendidikan tinggi telah bekerja sesuai dengan bidang studinya. Jika ditinjau dari sisi karakteristik sosial-demografi, *horizontal mismatch* paling banyak dialami oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki, berdomisili di wilayah pedesaan, dan berstatus belum kawin. Pada aspek karakteristik pendidikan dan pelatihan, proporsi terbesar ditemukan pada lulusan pendidikan vokasi (DI/DII/DIII), tidak pernah mengikuti pelatihan, serta langsung masuk dunia kerja setelah lulus pendidikan.

Fakta ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural yang cukup serius dalam mekanisme transisi antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Ketidaksesuaian antara latar belakang

pendidikan dan jenis pekerjaan yang dijalani menunjukkan bahwa sistem penyalarsan antara output lembaga pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja masih belum optimal (Gijsselaers et al., 1996).

**Tabel 1.1 Distribusi Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2020–2023) di Indonesia (orang dan persentase)**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Tidak/Belum Pernah Sekolah</b>	3.327.258 (2,41%)	1.583.117 (1,13%)	2.235.126 (1,55%)	2.594.611 (1,77%)
<b>Tidak/Belum Tamat SD</b>	15.364.112 (11,14%)	13.583.147 (9,71%)	17.628.724 (12,23%)	16.999.162 (11,59%)
<b>SD</b>	33.640.892 (24,39%)	35.446.484 (25,35%)	34.856.573 (24,19%)	37.246.642 (25,4%)
<b>SMP</b>	24.732.847 (17,93%)	25.813.430 (18,46%)	26.035.583 (18,06%)	26.725.730 (18,23%)
<b>SMA Umum</b>	25.770.592 (18,69%)	26.949.684 (19,29%)	26.969.435 (18,72%)	28.803.393 (19,64%)
<b>SMA Kejuruan</b>	16.917.590 (12,27%)	18.247.500 (13,05%)	18.082.030 (12,55%)	17.352.171 (11,83%)
<b>Diploma I/II/III</b>	3.926.881 (2,85%)	3.847.690 (2,75%)	3.863.110 (2,68%)	3.245.735 (2,21%)
<b>Universitas</b>	14.225.836 (10,32%)	14.339.261 (10,25%)	14.343.467 (10,02%)	13.654.342 (9,31%)
<b>Jumlah Total</b>	137.906.008 (100%)	139.810.313 (100%)	144.014.048 (100%)	146.621.786 (100%)

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, distribusi angkatan kerja menurut tingkat pendidikan di Indonesia pada periode 2020–2023, terlihat adanya tren peningkatan jumlah total angkatan kerja dari 137,9 juta orang pada tahun 2020 menjadi 146,6 juta orang pada tahun 2023. Kelompok dengan tingkat

pendidikan “Tidak/Belum Pernah Sekolah” memiliki jumlah relatif kecil dan cenderung menurun dari 3,33 juta orang (2,41%) pada 2020 menjadi 2,59 juta orang (1,77%) pada 2023, menunjukkan perbaikan akses pendidikan. Kelompok “Tidak/Belum Tamat SD” berada pada kisaran 13,58–17,62 juta orang dengan persentase 9,71%–12,23% dan mengalami sedikit penurunan pada 2023. Sementara itu, lulusan SD menjadi kelompok terbesar, mencapai 33,64–37,25 juta orang atau sekitar 24%–25% dari total angkatan kerja, yang mengindikasikan masih besarnya peran tenaga kerja berpendidikan dasar. Lulusan SMP juga stabil pada kisaran 24,7–26,7 juta orang (17,9%–18,4%). Lulusan SMA Umum mengalami peningkatan signifikan dari 25,77 juta orang (18,69%) pada 2020 menjadi 28,80 juta orang (19,64%) pada 2023, diikuti lulusan SMA Kejuruan yang relatif stabil pada kisaran 16,9–18,2 juta orang (sekitar 12%–13%). Pada jenjang pendidikan tinggi, lulusan Diploma I/II/III masih menjadi kelompok minoritas dengan jumlah 3,24–3,92 juta orang (sekitar 2%–3%), sedangkan lulusan universitas mencapai 13,65–14,33 juta orang atau sekitar 9%–10% dari total angkatan kerja. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya pergeseran struktur pendidikan angkatan kerja ke arah tingkat pendidikan yang lebih tinggi, meskipun lulusan SD hingga SMA masih mendominasi pasar kerja di Indonesia.

Meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi terus bertambah, peran mereka dalam struktur pasar tenaga kerja tetap terbatas. Tingkat pendidikan yang tinggi pada tenaga kerja bisa menjadi indikator potensi produktivitas yang besar. Namun, jika terjadi ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dan kualifikasi pekerja (mismatch), hal ini justru dapat menurunkan tingkat produktivitas (Borjas, 2013). Mismatch pendidikan terjadi ketika tingkat pendidikan seseorang tidak selaras dengan jenis pekerjaannya. Salah satu konsekuensi dari kondisi ini adalah penerimaan upah yang tidak sebanding dengan kualifikasi yang dimiliki (Montt, 2015).

Secara regional, ketidaksesuaian pendidikan juga terlihat di Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan publikasi Profil Statistik Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (BPS, 2023), meskipun angka partisipasi sekolah menunjukkan tren peningkatan, hal tersebut tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja yang sesuai di sektor formal.

**Tabel 1.2 Angka Partisipasi Murni (APM) di Sumatera Barat**

No	Tingkat Pendidikan	Angka Partisipasi Murni ( APM) %		
		2021	2022	2023
1	SD/MI/Paket A	98,82	98,80	98,89
2	SMP/Mts/Paket B	78,75	78,86	80,22
3	SM/SMK/MA/Paket C	68,99	68,38	69,18

Sumber : Badan Pusat Statistik SUMBAR, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa Angka Partisipasi Murni (APM) pada jenjang Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI)/Paket A di Provinsi Sumatera Barat menunjukkan tingkat yang sangat tinggi dan cenderung stabil dalam tiga tahun terakhir, yaitu berada pada kisaran 98,8% hingga 98,9%. Capaian ini mencerminkan bahwa hampir seluruh anak usia sekolah dasar di wilayah tersebut telah mengakses pendidikan pada jenjang yang sesuai dengan kelompok usianya, yang sekaligus mengindikasikan keberhasilan dalam pemerataan akses pendidikan dasar. Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs)/Paket B, Angka Partisipasi Murni (APM) menunjukkan tren peningkatan, yakni dari 78,75% pada tahun 2021 menjadi 80,22% pada tahun 2023, peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam hal akses dan partisipasi pendidikan pada tingkat menengah pertama. Pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah (MA)/Paket C, Angka Partisipasi Murni (APM) mengalami peningkatan meskipun dalam skala yang relatif kecil, yaitu dari 68,99% pada tahun 2021 menjadi 69,18% pada tahun 2023. Angka partisipasi sekolah secara umum mencerminkan proporsi penduduk pada kelompok usia sekolah tertentu yang sedang menempuh pendidikan sesuai jenjangnya. Namun demikian, tingginya angka partisipasi tidak serta-merta menunjukkan adanya pemerataan akses pendidikan. Ketimpangan masih dapat terjadi, baik secara geografis, ekonomi, maupun sosial, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi pendidikan di setiap jenjang (Badan Pusat Statistik, 2023).

**Tabel 1.3 Distribusi Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2021–2023) di Sumatera Barat (orang dan persentase)**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Tidak/Belum Pernah Sekolah</b>	374.951 (13,58%)	431.614 (15,05%)	406.445 (13,44%)
<b>SD</b>	493.218 (17,86%)	496.949 (17,33%)	516.224 (17,07%)
<b>SMP</b>	483.535 (17,51%)	498.879 (17,39%)	524.737 (17,35%)
<b>SMA Umum</b>	602.462 (21,82%)	689.087 (24,02%)	706.285 (23,35%)
<b>SMA Kejuruan</b>	343.678 (12,45%)	292.380 (10,19%)	346.743 (11,46%)
<b>Diploma I/II/III</b>	108.368 (3,92%)	90.429 (3,15%)	101.029 (3,34%)
<b>Universitas</b>	355.000 (12,86%)	368.932 (12,86%)	422.967 (13,99%)
<b>Jumlah Total</b>	2.761.392 (100%)	2.868.270 (100%)	3.024.430 (100%)

Sumber : Badan Pusat Statistik SUMBAR, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 Distribusi Tingkat Pendidikan Tertinggi Angkatan Kerja di Sumatera Barat Tahun 2021–2023, jumlah angkatan kerja menunjukkan tren meningkat, dari 2.761.392 orang pada tahun 2021 menjadi 3.024.430 orang pada tahun 2023. Dari sisi distribusi, lulusan SMA umum menjadi kelompok terbesar dengan proporsi sekitar 21,82% pada 2021, meningkat menjadi 24,02% pada 2022, dan sedikit menurun menjadi 23,35% pada 2023. Kelompok lulusan SD dan SMP juga memiliki kontribusi signifikan, masing-masing di kisaran 17–18% dan relatif stabil selama tiga tahun terakhir, menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja masih berasal dari pendidikan dasar dan menengah pertama.

Lulusan tidak/belum pernah sekolah mencatat proporsi antara 13,44% hingga 15,05%, sedangkan SMA kejuruan berada di kisaran 10–11%. Sementara itu, lulusan Diploma I/II/III merupakan kelompok dengan persentase terkecil (sekitar 3–4%), dan lulusan universitas berada di kisaran 12–14%. Pola ini mengindikasikan bahwa mayoritas angkatan kerja Sumatera Barat masih didominasi oleh lulusan berpendidikan menengah ke bawah, yang berpotensi mempengaruhi kualitas, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja di pasar kerja, serta meningkatkan risiko terjadinya educational mismatch antara kualifikasi pendidikan dan kebutuhan dunia kerja.

**Tabel 1.4 Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2021–2023) di Sumatera Barat (orang dan persentase)**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Tidak/Belum Pernah Sekolah</b>	364.021 (14,10%)	409.041 (15,22%)	398.210 (14,00%)
<b>SD</b>	469.138 (18,17%)	476.499 (17,73%)	501.466 (17,63%)
<b>SMP</b>	453.048 (17,55%)	469.874 (17,48%)	497.517 (17,49%)
<b>SMA Umum</b>	556.205 (21,55%)	630.754 (23,46%)	642.883 (22,60%)
<b>SMA Kejuruan</b>	313.439 (12,14%)	272.811 (10,15%)	320.380 (11,26%)
<b>Diploma I/II/III</b>	99.315 (3,85%)	84.975 (3,16%)	93.453 (3,28%)
<b>Universitas</b>	326.278 (12,64%)	344.210 (12,80%)	391.016 (13,74%)
<b>Jumlah Total</b>	2.581.444 (100%)	2.688.164 (100%)	2.844.925 (100%)

Sumber : Badan Pusat Statistik SUMBAR, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2021–2023, jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan dari 2.581.444 orang pada tahun 2021 menjadi 2.844.925 orang pada tahun 2023. Secara proporsi, lulusan SMA umum merupakan kelompok terbesar, dengan pangsa sekitar 21,55% pada tahun 2021, meningkat menjadi 23,46% pada 2022, lalu sedikit turun menjadi 22,60% pada 2023. Lulusan SD dan SMP juga memiliki kontribusi besar, masing-masing di kisaran 17–18% dan relatif stabil selama periode tersebut. Kelompok tidak/belum pernah sekolah memiliki proporsi sekitar 14–15%, sementara SMA kejuruan berada di kisaran 10–12%. Lulusan Diploma I/II/III memiliki proporsi terkecil (3–4%), sedangkan lulusan universitas berada pada kisaran 12–14% dari total tenaga kerja. Secara umum, data ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Sumatera Barat didominasi oleh lulusan pendidikan menengah ke bawah, yang dapat berdampak pada kualitas sumber daya manusia dan tingkat kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain tingkat pendidikan, tingkat partisipasi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan penting dalam memahami potensi mismatch di Sumatera Barat.

**Tabel 1.5 Distribusi TPAK dan Penyerapan Tenaga Kerja Tahun (2021–2023) di Sumatera Barat (orang)**

Tahun	TPAK	Tenaga Kerja	Penyerapan Tenaga Kerja (%)
2021	3.024.430	2.581.444	85,35%
2022	2.868.270	2.688.164	93,72%
2023	3.024.430	2.844.925	94,07%

Sumber : Badan Pusat Statistik SUMBAR, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5, tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat pada periode 2021–2023 menunjukkan tren yang meningkat. Pada tahun 2021, tingkat penyerapan mencapai 85,35%, yang berarti sekitar 14,65% angkatan kerja aktif belum terserap di pasar kerja atau berada dalam kondisi menganggur. Pada tahun 2022, persentase penyerapan naik signifikan menjadi 93,72%, yang mencerminkan penurunan tajam tingkat pengangguran terbuka. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2023, di mana tingkat penyerapan tenaga kerja tercatat sebesar 94,07%, menandakan semakin kecilnya selisih antara jumlah angkatan kerja dan tenaga kerja yang bekerja.

Peningkatan tersebut dapat diartikan sebagai indikasi membaiknya kondisi pasar kerja di Sumatera Barat, baik dari segi ketersediaan lapangan kerja maupun efektivitas penempatan tenaga kerja. Namun demikian, tingginya tingkat penyerapan tenaga kerja tidak selalu menjamin

kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan tuntutan pekerjaan. Potensi terjadinya educational mismatch tetap perlu menjadi perhatian, karena tenaga kerja yang terserap belum tentu bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun keterampilannya.

Ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan yang diperoleh tidak hanya mencerminkan permasalahan ketenagakerjaan pada level individu, tetapi juga mengindikasikan adanya ketimpangan spasial antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Di Provinsi Sumatera Barat, wilayah pedesaan cenderung memiliki keterbatasan dalam hal ketersediaan lapangan kerja, khususnya pada sektor formal yang umumnya mensyaratkan jenjang pendidikan tinggi. Akibatnya, lulusan perguruan tinggi yang kembali ke daerah asalnya di pedesaan kerap kali tidak dapat mengoptimalkan kompetensi dan kapasitas yang telah diperoleh selama masa pendidikan. Fenomena ini berkontribusi pada *underutilization of human capital* di wilayah pedesaan, yang pada akhirnya memperdalam kesenjangan pembangunan antarwilayah serta menurunkan efisiensi distribusi tenaga kerja terdidik secara nasional.

Fenomena *mismatch* tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas penyerapan tenaga kerja, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap tingkat pendapatan individu. Hasil penelitian dari Mugijayani (2020) menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung menerima pendapatan yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja lain yang tingkat pendidikannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani (*well-matched workers*). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan tidak selalu memberikan pengembalian yang optimal apabila tidak diiringi dengan penempatan kerja yang tepat.

Sehubungan dengan hal itu, penting dilakukan kajian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang menjadi determinan terjadinya *mismatch* pendidikan. Berbagai variabel sosiodemografis dan karakteristik pekerjaan diperkirakan berpengaruh signifikan terhadap kemungkinan terjadinya *mismatch*, di antaranya jenis kelamin, usia, sektor ekonomi tempat individu bekerja, serta lokasi geografis (perkotaan atau pedesaan). Pemahaman atas faktor-faktor ini sangat krusial dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja, guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Menurut penelitian Samudra (2018), lulusan perguruan tinggi merupakan kelompok yang paling banyak mengalami *mismatch*, dengan tingkat *overeducation* mencapai 47,74% dan

*undereducation* sebesar 5,59%. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat terjadinya *mismatch* pendidikan pada tenaga kerja, serta menganalisis hubungan antara status *mismatch* dan tingkat upah yang diterima. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan (Yunus, 2018) dan (Battu & Bender, 2020) juga telah menemukan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan, seperti usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, sektor industri, serta status pekerjaan (formal atau informal), merupakan faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kemungkinan terjadinya *mismatch*. Meskipun demikian, sebagian besar studi tersebut dilakukan dalam lingkup nasional secara agregat atau pada konteks negara lain, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi dan karakteristik spesifik wilayah, seperti Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang berfokus pada konteks lokal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan *mismatch* pendidikan di tingkat regional.

Sejalan dengan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menentukan terjadinya ketidaksesuaian pendidikan (*educational mismatch*) serta mengevaluasi pengaruhnya terhadap tingkat upah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Selanjutnya, hubungan antar variabel akan dianalisis secara objektif melalui penerapan model regresi ekonometrika, sehingga dapat memberikan temuan empiris yang relevan dalam memahami dinamika *mismatch* pendidikan dan implikasinya terhadap pasar tenaga kerja di tingkat regional. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang diangkat adalah: **“Analisis Korelasi Upah Dengan Ketidakesuaian Pendidikan Serta Determinan Ketidakesuaian Pendidikan di Provinsi Sumatera Barat”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh usia terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch* pada tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch* pada tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh klasifikasi tempat tinggal (perkotaan dibandingkan dengan pedesaan) terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*?
4. Bagaimana pengaruh sektor tenaga kerja (formal dibandingkan dengan informal) terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman mengikuti pelatihan kerja terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*?
6. Bagaimana pengaruh hubungan antara status *educational mismatch* (*undereducation*, *required education*, *overeducation*) dengan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan tentang topik penelitian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh usia terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch* pada tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch* pada tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisis pengaruh klasifikasi tempat tinggal (daerah perkotaan dibandingkan dengan pedesaan) terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*.
4. Menganalisis pengaruh sektor tenaga kerja (formal dibandingkan dengan informal) terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*.
5. Menganalisis pengaruh pengalaman mengikuti pelatihan kerja terhadap kemungkinan terjadinya *educational mismatch*.
6. Mengetahui hubungan antara status *educational mismatch* (*overeducation*, *required education*, dan *undereducation*) dengan tingkat upah yang diterima tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah literatur dan referensi ilmiah di bidang ekonomi ketenagakerjaan, khususnya terkait isu *educational mismatch* di Sumatera Barat.
2. Memberikan informasi bagi pembuat kebijakan (pemerintah) dalam merancang kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran, agar terjadi keselarasan antara output pendidikan dan kebutuhan pasar kerja.

3. Memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya angkatan kerja, tentang pentingnya memilih jalur pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja agar dapat meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan yang sesuai.

## 1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini ditetapkan untuk memperjelas batasan pembahasan agar fokus penelitian tetap terarah dan tidak melebar ke luar tujuan penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada wilayah Provinsi Sumatera Barat, dengan unit analisis individu yang termasuk dalam kategori tenaga kerja berusia 15 tahun ke atas.

2. Periode Waktu

Data yang digunakan adalah data cross-section dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) periode Agustus 2023 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

3. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah tenaga kerja yang bekerja di berbagai sektor, baik formal maupun informal, dengan memperhatikan karakteristik sosial-demografis seperti usia, jenis kelamin, klasifikasi tempat tinggal, sektor tenaga kerja, dan pengalaman mengikuti pelatihan kerja.

4. Variabel Penelitian

Variabel dependen adalah status *educational mismatch* (*undereducation*, *required education*, dan *overeducation*). Variabel independen meliputi usia, jenis kelamin, klasifikasi tempat tinggal, sektor untuk melihat hubungan antara status *educational mismatch* dan tingkat pendapatan, tenaga kerja, dan pelatihan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyertakan variabel upah sebagai variabel tambahan, namun tidak dimasukkan ke dalam variabel bebas maupun terikat. Variabel upah dianalisis secara terpisah menggunakan uji koefisien kontingensi untuk mengetahui hubungan antara tingkat upah dan status *educational mismatch*.

5. Batasan Penelitian

Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor di luar variabel yang telah ditentukan, seperti kualitas pendidikan, kepuasan kerja, status perkawinan, atau produktivitas non-upah. Analisis dilakukan secara kuantitatif menggunakan regresi logistik multinomial dan uji statistik terkait.